



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO



RECORRENTES:

- 1) CONSÓRCIO INTERMUNICIPAL DE SAÚDE DA REDE DE URGÊNCIA DO NORDESTE / JEQUITINHONHA – CISNORJE
- 2) EDUARDO EULÁLIO LEAL

RECORRIDOS:

OS MESMOS

EMENTA: DANOS MORAIS. A proteção à esfera moral é hoje consagrada em norma constitucional. A indenização, todavia, não é panaceia de todos os males, cabendo apenas quando realmente violada a esfera extrapatrimonial do trabalhador por ato contrário a direito praticado pelo empregador.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

Vistos os autos.

RELATÓRIO

O MM. Juízo da Vara do Trabalho de Almenara/MG, por meio de decisão da lavra do Exmo. Juiz do Trabalho Ézio Martins Cabral Júnior, às fls. 238/250, na ação trabalhista movida por EDUARDO EULÁLIO LEAL em face de CONSÓRCIO INTERMUNICIPAL DE SAÚDE DA REDE DE URGÊNCIA DO NORDESTE/JEQUITINHONHA-CISNORJE, rejeitou a preliminar de carência de ação por impossibilidade jurídica do pedido e, no mérito, julgou PROCEDENTES, EM PARTE, os pedidos formulados na inicial, para condenar o réu a pagar ao autor as seguintes parcelas (da data de admissão até a data do ajuizamento da presente ação – 22.10.2014) :a) adicional de 50% sobre as horas laboradas a partir da 8ª diária, observada as escalas 12x36 e 12x48, com intervalo de duas horas, além dos reflexos em férias mais 1/3, décimos terceiros salários, RSR's e FGTS; b) remuneração dobrada pelos feriados trabalhados; c) restituição da parcela indevidamente descontada a título de faltas, no importe de R\$596,40.

O réu apresentou recurso ordinário às fls. 257/262, insurgindo-se contra a condenação ao pagamento de adicional de horas extras, feriados laborados em dobro e restituição de valores descontados.

O autor apresentou recurso ordinário adesivo, pretendendo a reforma da r. sentença no tocante ao piso salarial, jornada de trabalho, adicional de sobreaviso e indenização por danos morais.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

Contrarrazões ofertadas pelo autor às fls. 266/277 e pelo réu às fls. 297/304.

Manifestação do Ministério Público do Trabalho à fl. 310, através do parecer da lavra do Exmo. Procurador do Trabalho, Dr. Dennis Borges Santana, pelo conhecimento e desprovimento de ambos os apelos.

É o relatório.

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

Presentes os pressupostos extrínsecos e intrínsecos de admissibilidade, conheço dos recursos interpostos pelas partes.

JUÍZO DE MÉRITO

RECURSO DO RÉU

FERIADOS LABORADOS

Insurge-se o réu contra o pagamento em dobro dos feriados laborados e não pagos ou compensados. Aduz que o TST tem decidido de forma reiterada que o trabalhador sujeito à jornada 12x36 não tem direito a receber em dobro pelos feriados laborados, pois esses dias já estariam compensados pela folga de 36 horas.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

Sem razão.

É incontroverso que o autor labora cumprindo jornada 12x36 ou 12x48 e que, conforme o regime de escala, houve labor em dias de feriado.

O artigo 70 da CLT estabelece: *Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria.*

Dispõe, por sua vez, o artigo 9º da Lei 605/49: *Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.*



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

No regime de 12 x 36 horas, os dias de folga não consubstanciam desengargo do gravame especial assumido pelo empregador ao exigir prestação de serviço nos feriados.

As horas de descanso subsequentes à jornada não representam liberalidade do empregador, mas justa compensação pela jornada mais extenuante imposta ao obreiro nos dias de serviço.

Essa compreensão está em sintonia com a OJ 14 das Turmas deste Regional:

JORNADA DE 12 X 36 HORAS - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS. O labor na jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso não exclui o direito do empregado ao recebimento em dobro dos feriados trabalhados, mas apenas dos domingos, que já se encontram automaticamente compensados.

A questão está definitivamente pacificada, no âmbito do TST, com a edição da Súmula 444:



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas. (grifei).

Nos termos da jurisprudência trabalhista, no regime de 12 x 36, está compensado apenas o trabalho prestado nos domingos (descanso semanal), sendo devidos os feriados laborados, em dobro.

Nada a prover.

RESTITUIÇÃO DE VALORES



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

Pretende o réu, a reforma da r. sentença quanto à condenação de restituir parcela indevidamente descontada a título de faltas. Reitera que os valores foram deduzidos em virtude da ausência injustificada do recorrido ao serviço.

Sem razão.

O recibo de pagamento colacionado à fl. 26, referente ao mês de agosto de 2014, indica desconto a título de faltas, no importe de R\$ 596,40.

Em defesa, o réu afirmou que “o desconto do valor de R\$596,40 (quinhentos e noventa e seis reais e quarenta centavos) refere-se à ausência injustificada do reclamante ao serviço e à sua recusa em submeter-se a exame médico, visando apurar os motivos de sua inaptidão ao serviço público” (fl. 106).

Contudo, o atestado médico apresentado à fl. 66 justifica o afastamento do autor do trabalho durante sete dias, a partir do dia 25/08/2014.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

Cumpra mencionar ainda, que no cartão de ponto apresentado à fl. 137 não há registro de falta ao serviço, mas sim, de “folga da escala”, para os dias de 25 a 31/08/2014.

Além disso, tendo o preposto do réu afirmado em audiência que “o desconto que o reclamante sofreu no mês de agosto do ano passado refere-se a faltas, pois o mesmo se recusou a passar pela perícia” (fl. 237) e tendo o autor afirmado que “se recusou a fazer perícia, já que a perícia seria em Teófilo Otoni” (depoimento pessoal, fl. 237), como bem destacou o MM. Julgador de origem, “não é razoável que o empregador exija que o funcionário viaje quase 300km (de Almenara a Teófilo Otoni), por sua própria conta, para se submeter a perícia apenas para comprovar a veracidade do conteúdo dos atestados, os quais se presumem verdadeiros” (Sentença, fl. 245).

É certo, portanto, que o réu não logrou êxito em comprovar a legalidade do desconto efetuado no salário do empregado.

Nego provimento.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

RECURSO ADESIVO DO AUTOR

INTERVALO INTRAJORNADA

Insiste o autor no pedido de condenação do réu ao pagamento de hora extra pela não concessão do intervalo intrajornada. Destacando que a testemunha ouvida afirmou que “não fazem intervalo para refeição, nunca” (fl. 284), conclui que em regra, não usufruía do intervalo intrajornada, mas que excepcionalmente, “tinha direito a 01 hora em 12 dias, sendo que nos demais dias do mês, o mesmo não usufruía do intervalo de 01 hora” (fl. 284).

Analiso.

Na petição inicial o autor afirmou que “não gozava do intervalo mínimo de uma hora para sua refeição e descanso, vez que, trabalhando sob escala de revezamento, por 12 doze horas ininterruptas, não poderia deixar de executar suas atividades” (fl. 07).



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

Em defesa, o réu negou que o obreiro deixasse de gozar o intervalo intrajornada mínimo (fls. 102/103).

No depoimento pessoal prestado em audiência o autor afirmou que *"não faz intervalo; almoçava normalmente entre 11:30 e 12:30 horas, sendo que às vezes era chamado na hora do almoço para atender alguma ocorrência (f. 237, grifos acrescidos).*

Por outro lado, a única testemunha ouvida no feito, trazida aos autos a rogo do demandante e que trabalha na mesma função que ele, disse que "não fazem intervalo para refeição, nunca" (fl. 237, grifo acrescido).

À luz da contradição existente entre os dois depoimentos quanto à questão, ao contrário do que quer fazer crer o demandante nas razões recursais apresentadas, entendo que a prova oral não se revelou firme o suficiente para validar a afirmação exordial.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

É de se notar ainda, que em momento algum o autor afirmou no depoimento pessoal que gozava aquele intervalo em apenas doze dias, o que também não foi registrado na sentença, como quer fazer crer o recorrente.

Quanto a esse particular, pactuo do entendimento adotado pelo MM. Julgador de origem, cujos fundamentos peço vênua para transcrever:

“O reclamante confessou que usufruía uma hora de intervalo (ata f. 237), o que vai de encontro ao alegado na inicial e o declarado pela testemunha ouvida (ausência do intervalo). Considerando essas contradições e ainda, o fato de que os reclamantes dos processos 812/14 e 814/14, os quais exerciam exatamente as mesmas funções que o autor, para o mesmo empregador, terem admitido o gozo de intervalo de duas horas, este intervalo deve também prevalecer no caso do reclamante nesse feito.” (Sentença, fl. 242).

Registro que as observações feitas pelo Julgador de primeiro grau devem ser consideradas por esta instância revisora, posto ser ele quem está rotineiramente vivenciando as condições de trabalho experimentadas pelos trabalhadores da localidade em que atua, conhecendo de perto a realidade que envolve as partes adversas.

Nada a prover.



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Reitera o autor o pedido de condenação do réu ao pagamento do labor realizado nos dias destinados ao repouso semanal. Afirma que o regime 12x36 afasta somente a faculdade de o trabalhador perceber em dobro o labor realizado nos dias destinados ao repouso semanal remunerado, lhe conferindo o direito de usufruir o repouso semanal em outro dia da semana, caso não corresponda exatamente com o domingo.

Sem razão.

A prestação de trabalho no regime 12x36 ou 12x48 não exclui o direito do obreiro receber em dobro a remuneração somente do trabalho prestado nos feriados.



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

Quanto aos domingos laborados (descanso semanal), eles já estão automaticamente compensados na jornada 12x36 ou 12x48, ficando afastado o recebimento da remuneração em dobro.

Na esteira deste entendimento, cita-se a Orientação Jurisprudencial nº 14 deste Eg. Regional que, apesar de fazer referência ao regime de escala 12x36, enquadra-se também na escala 12x48: “JORNADA DE 12 X 36 HORAS - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS. O labor na jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso não exclui o direito do empregado ao recebimento em dobro dos feriados trabalhados, mas apenas dos domingos, que já se encontram automaticamente compensados” (grifei)

Registre-se que não há obrigatoriedade de o dia de repouso semanal coincidir com o domingo, sendo a literalidade do art. 7º, inc. XV, da Constituição Federal no sentido de que o repouso semanal remunerado deverá ocorrer preferencialmente aos domingos.

Nada a prover.

PISO SALARIAL



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

Insiste o autor na procedência do pedido referente à aplicação do piso salarial da categoria de condutor de ambulância. Diz que seu contrato de trabalho é regido pela CLT, não se tratando de vínculo de natureza administrativa. Acrescenta que exerce a função de condutor socorrista e, portanto, a ele se aplicariam as disposições contidas na Lei 12.998/14, que reconheceu a categoria profissional dos condutores de ambulância.

Analiso.

O recorrente, considerando que exerce a função de condutor socorrista e que, portanto, estaria inserido na categoria profissional dos condutores de ambulância, prevista na Lei nº 12.998/2014, pretende seja aplicada a seu contrato de trabalho a Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2013, ajustada entre a Federação dos Trabalhadores em Transporte Rodoviário no Estado de Minas Gerais e o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais (fls. 52/65).

No entanto, conforme decidido em primeiro grau de jurisdição, a mencionada norma coletiva não pode incidir sobre o contrato de trabalho do autor, nos termos da Súmula 374 do TST.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

O enquadramento sindical se dá em conformidade com a atividade preponderante do empregador que, no caso dos autos, é um Consórcio intermunicipal de saúde da rede de urgência do nordeste/Jequitinhonha, para o qual o autor se ativa na condução de ambulância do SAMU – Serviço de Atendimento Médico de Urgência.

O transporte médico de urgência, próprio da área da saúde, não se confunde com o transporte rodoviário, seja de passageiros ou de cargas, motivo pelo qual, não há que se falar que o autor estaria inserido na categoria profissional dos motoristas rodoviários, abrangida pela norma coletiva apresentada com a petição inicial (fls. 52/65) e que foi ajustada entre a Federação dos Trabalhadores em Transporte Rodoviário no Estado de Minas Gerais e o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais.

Além disso, o art. 28 da Lei 12.998/2014 assegura aos condutores de ambulâncias o direito de associação sindical na forma do § 3º do art. 511 da CLT, o que reforça o entendimento de que tal categoria não confunde com a dos trabalhadores no transporte rodoviário.

Inaplicável ao contrato de trabalho do autor a Convenção Coletiva apresentada junto à peça exordial, não há que se falar em condenação do réu ao pagamento do piso salarial previsto na mencionada norma coletiva.

Nego provimento.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

ADICIONAL DE SOBREAVISO

Pretende o autor a reforma da sentença para que seja julgado procedente o pedido de adicional de sobreaviso no importe de 1/3 do salário-hora por cada hora que permaneceu à disposição do empregador. Sustenta que o próprio recorrido confirmou que o recorrente, em horário de folga, foi acionado para cobrir a ausência de outro colega, o que caracterizaria o estado de disponibilidade e o cerceamento da liberdade de locomoção, em consonância com a Súmula 428 do TST.

Sem razão.

O entendimento jurisprudencial sobre a matéria encontra-se na nova redação da Súmula 428, *verbis*:



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012 - DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

De fato, ao empregado que esteja de plantão, aguardando chamado para serviço a qualquer momento, deve ser pago o adicional de sobreaviso, nos termos do item II da Súmula acima transcrito, não sendo mais necessário que o empregado fique aguardando o chamado em sua residência.

No caso dos autos, contudo, não se configurou o estado de sobreaviso aduzido pelo demandante. Não há evidência de que o empregado tivesse que permanecer em regime de plantão, podendo ser chamado a qualquer tempo, de modo a privá-lo de gozar plenamente das horas em proveito próprio.

Sobre a questão, a única testemunha ouvida no feito, a rogo do próprio autor e que exerce a mesma função que ele, afirmou que:



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

“(…); os empregados não têm que ficar de sobreaviso, embora às vezes, podem ser chamados para cobrir colegas que faltam; quando é chamado para cobrir a falta de um colega, a escala é alterada; (...)” (Depoimento prestado por Antônio Marcos Rodrigues da Silva, fl. 237).

O simples fato de o empregado ter que visualizar e-mail corporativo para acompanhar a escala de trabalho não caracteriza o sobreaviso, cumprindo ainda destacar que, no depoimento pessoal prestado em audiência, o autor confirmou que “desde o início do contrato de trabalho a escala era a mesma” (fl 237).

Da mesma forma, eventual chamado para suprir uma necessidade momentânea decorrente da falta de outro condutor também não é suficiente para caracterizar a necessidade dos demais condutores permanecerem em regime de sobreaviso.

Nego provimento.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

O autor reitera o pedido de condenação do réu ao pagamento de indenização por danos morais. Insiste que a água para consumo dos empregados é fornecida diretamente da COPASA, tendo que passar por um filtro de barro, que no local de trabalho mantém contato com sangue, agentes biológicos e químicos e que tem que lavar o próprio uniforme, o que causa, além de constrangimento, danos à sua saúde e à de sua família e despesas com a higienização. Menciona ainda, o grande estresse sofrido no ambiente de trabalho, especialmente após o ajuizamento da presente ação, quando passou a ser mantido apenas na escala USB, que envolve mais pressão no trabalho, sem possibilidade de troca, além de receber intimidações por parte de seus superiores.

Ao exame.

O dano moral decorre de ato ilícito (artigo 186 do Código Civil), praticado pelo empregador ou preposto, atentatório aos valores íntimos da personalidade do empregado, juridicamente protegidos, sendo exigida da vítima a prova do dano, do dolo ou culpa do agente e do nexo causal entre eles (art. 818 da CLT e inciso I art. 333 do CPC).

A indenização por danos morais pressupõe a culpa ou dolo do empregador ou preposto, quando resulte em comportamento que viole a ordem jurídica e cause prejuízo a outrem.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

Não há dúvidas de que o obreiro labora como condutor socorrista no SAMU – Serviço de Atendimento Médico de Urgência o que, provavelmente, o coloca em proximidade com pessoas feridas, sangue, agentes biológicos e químicos, conforme por ele reportado.

Todavia, trata-se de peculiaridade específica dessa categoria profissional, inerente ao cotidiano laboral, de modo que esse fato, por si só, não é suficiente para caracterizar a existência de dano moral, sobretudo quando não existe prova de que o obreiro foi ofendido em sua honra ou dignidade.

Quanto ao fornecimento de água potável para o consumo pessoal, no depoimento pessoal prestado em audiência o autor afirmou que:

“a água disponibilizada era da Copasa, sendo filtrada em um filtro de barro, pois o bebedouro estragou; (...) na base do local de trabalho tem geladeira” (fl. 237, grifos acrescidos).



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

Não se infere desse contexto que o empregador não fornecia água potável para o consumo dos empregados e nem que o local de trabalho fosse em ambiente degradante a ponto de causar danos morais ao trabalhador. Assim, em face da carência de demonstração inequívoca da falta de água potável na base de trabalho do autor, descabido o pleito de indenização por danos morais por esse fundamento.

De outro lado, também o fato de o demandante ser responsável pela lavagem do uniforme utilizado em serviço não configura, por si só, dano moral. Não há demonstração nos autos de que o empregador, ao atribuir aos empregados a obrigação de lavagem de seu próprio uniforme, tenha agido com atitude abusiva, extrapolando seu poder diretivo.

Também não está evidenciado nos autos que a lavagem do uniforme na residência do empregado expunha a ele ou à sua família a danos decorrentes de contato com agentes biológicos ou químicos.

Quanto às despesas com a higienização do uniforme, trata-se, na verdade, de danos materiais, que não foram pleiteados na peça exordial.

No que se refere ao estresse a que teria ficado submetido no ambiente de trabalho, especialmente após o ajuizamento da presente ação, a única evidência existente nos autos vem do depoimento da testemunha Antônio Marcos Rodrigues da Silva que afirmou o seguinte:



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

“(…); todos os 10 condutores que entraram com ação trabalhista estão sendo perseguidos, pois não são mais ajudados; as equipes alternam no trabalho nas escalas USB e USA; o reclamante já ficou 05 meses seguidos na USB, que tem o trabalho mais pesado que na USA; nem todos os condutores entraram com ação, mas todos são perseguidos” (fl. 237)

Apesar das afirmações feitas pela testemunha, assim como o MM. Julgador de primeiro grau também entendo inexistir demonstração de que o empregador estivesse agindo além de seu poder diretivo e de forma pessoal e abusiva, de modo a ensejar danos de ordem moral para o empregado. É de se notar ainda, que a ação do empregador era direcionada a todos os condutores, tendo a testemunha afirmado que “nem todos os condutores entraram com ação, mas todos são perseguidos” (grifei).

Destaco que a proteção à esfera moral é hoje consagrada em norma constitucional. A indenização, todavia, não é panaceia de todos os males, cabendo apenas quando realmente violada a esfera extrapatrimonial do trabalhador por ato contrário a direito praticado pelo empregador.

A meu ver, portanto, a hipótese dos autos não comporta a condenação do réu ao pagamento de indenização por danos morais, à míngua de demonstração de prática de conduta contrária à lei como exige os arts. 186 e 927 do Código Civil.



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

Nego provimento.

MATÉRIA COMUM AOS RECURSOS

JORNADA LABORAL

Discorda o réu da condenação ao pagamento de adicional de 50% sobre as horas laboradas a partir da 8ª diária. Afirma que os regimes especiais de jornada são mais benéficos ao trabalhador, que foram compensadas ou pagas todas as horas extras eventualmente prestadas e que os intervalos intrajornadas forma respeitados. Acrescenta tratar-se de autarquia especial, com legitimidade para estabelecer a jornada de trabalho, que a exigência de formalização em acordo ou convenção coletiva de trabalho para que se proceda à compensação de jornada é incompatível com o serviço público e que aplica-se ao caso o princípio da supremacia do interesse público sobre o interesse privado.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

O autor, por sua vez, pretende a reforma das r. sentença para que sejam deferidas, além do adicional, também as horas trabalhadas além da oitava diária, como extras. Afirma inexistir autorização legal ou convencional para o regime de jornada a que era submetido (12x36).

Ao exame.

É incontroverso que o autor, como motorista socorrista se ativou na jornada 12x36 ou 12x48 desde o início do contrato de trabalho, das 19h00 às 07h00m ou das 07h00m às 19h00m.

A Constituição Federal garante aos trabalhadores “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (art. 7º, inc. XIII, grifo acrescido).



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

Na forma da Súmula nº 444 do C. TST, a escala de 12x36 horas, que é muito mais penosa ao empregado e só pode ser admitida em caráter excepcional, assim como a jornada 12x48, deve ser prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho.

Na r. sentença, tendo em conta que “os instrumentos normativos não se aplicam ao caso, muito menos aquele juntado pelo reclamante, e não há lei ou previsão contratual autorizando a adoção das jornadas 12x36 ou 12x48”, foram consideradas inválidas as jornadas em regime 12x36 e 12x48 praticadas pelo autor, tendo o réu sido condenado a pagar ao autor o adicional de 50% sobre as horas laboradas a partir da 8ª diária, observadas as escalas mencionadas, com intervalo de duas horas.

É certo que não há nos autos norma coletiva ou legal permitindo a adoção da jornada em regime especial a que se submete o autor, motivo pelo qual, está correta a r. sentença quanto à invalidade das jornadas praticadas pelo obreiro e o deferimento do adicional de horas extras para aquelas horas que ultrapassem o limite diário de oito horas.

Registro que o fato de o réu se constituir como um Consórcio Intermunicipal de Saúde, com personalidade jurídica de direito público (Estatuto, artigo 1º, fl. 113), em nada altera o deslinde dado à controvérsia, já que o autor é empregado público celetista.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00813-2014-046-03-00-4 RO

Quanto à pretensão do reclamante, também não merece prosperar, já que as horas laboradas já foram remuneradas de forma simples e ele efetivamente usufruiu mais folgas do que teria direito na jornada máxima semanal, o que não pode ser olvidado. Assim, tem plena aplicação o entendimento jurisprudencial disposto na Súmula nº 85, III, do C. TST, segundo o qual, “o mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional”.

Nego provimento a ambos os recursos.

CONCLUSÃO

Conheço do recurso interposto por Consórcio Intermunicipal de Saúde da Rede de Urgência do Nordeste / Jequitinhonha – CISNORJE e do recurso adesivo interposto por Eduardo Eulálio Leal, e, no mérito, nego provimento aos apelos.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O **Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região**, em Sessão da 7ª Turma, hoje realizada, unanimemente, conheceu do recurso interposto por Consórcio Intermunicipal de Saúde da Rede de Urgência do Nordeste / Jequitinhonha - CISNORJE e do recurso adesivo interposto por Eduardo Eulálio Leal, e, no mérito, sem divergência, negou provimento aos apelos.

Belo Horizonte, 01 de outubro de 2015.

SABRINA DE FARIA FRÓES LEÃO
JUÍZA CONVOCADA RELATORA

SFFL/AOLT